UDK: 37.035:355.231

TEMURBEKLAR MAKTABI O'QUVCHILARIDA LIDERLIK KOMPETENSIYASINI RIVOJLANTIRISHDA ROTATSION SARDORLIK TEXNOLOGIYASINING IMKONIYATLARI

Alijonov Muhammadali Diyorjon o'g'li
Farg'ona davlat universiteti mustaqil izlanuvchisi

Annotatsiya

Tezisda harbiy-akademik litseylarda sardorlik tajribasining o'quvchilarning kichik bir guruhida to'planib qolishi muammosi tahlil qilingan va uni bartaraf etish vositasi sifatida rotatsion sardorlik texnologiyasi taklif etilgan. Texnologiyaning uch darajali "vakolat zinapoyasi", "soya sardor" amaliyoti va to'rt qadamli debrifing tartibi yoritilgan.

Kalit so'zlar: liderlik kompetensiyasi, Temurbeklar maktabi, rotatsion sardorlik, vakolat zinapoyasi, debrifing, refleksiya.

"Temurbeklar maktabi" harbiy-akademik litseylarining asosiy vazifasi Qurolli Kuchlar va davlat xizmati uchun kadrlar zaxirasini tayyorlashdan iborat [1]. Bu muassasa bitiruvchisi kelajakda bo'linma va jamoalarni boshqarishi kerakligi sababli, unda liderlik kompetensiyasini maqsadli rivojlantirish ta'lim-tarbiya jarayonining ustuvor vazifasi hisoblanadi.

Litseylarda rasmiy sardorlik tizimi – vzvod sardorlari, navbatchilar, guruh boshliqlari – mavjud bo'lib, u o'quvchilarga real boshqaruv tajribasini beradi. Biroq amaliyotda bu lavozimlar ko'pincha bir xil, eng faol o'quvchilarga doimiy yuklatiladi. Natijada o'quvchilar "doimiy sardorlar" va "doimiy ijrochilar"ga ajralib qoladi: yetakchilik tajribasi ozchilikda to'planadi, ko'pchilik esa undan mahrum bo'ladi. Bu holat liderlikni barcha o'quvchilarda rivojlantirish zarurati bilan zid keladi.

Mazkur ziddiyatni bartaraf etish vositasi sifatida rotatsion sardorlik texnologiyasini taklif etamiz. Uning mohiyati – litseydagi sardorlik va navbatchilik lavozimlarini muayyan muddatga, belgilangan jadval asosida barcha o'quvchilar o'rtasida navbatma-navbat taqsimlash va har bir muddatni tuzilmalashtirilgan tahlil bilan yakunlashdan iborat.

Texnologiyaning nazariy asosini P.Xersi va K.Blanchardning vaziyatli liderlik g'oyasi tashkil etadi: izdoshlarning yetukligi oshgani sari rahbarlik uslubi ko'rsatma berishdan qo'llab-quvvatlash va vakolat berishga o'tib borishi lozim [2]. Shu g'oyadan kelib chiqib, rotatsiya uch darajali "vakolat zinapoyasi" asosida quriladi. Birinchi daraja – mikro-sardorlik: o'quvchi bir hafta davomida xona yoki 4–6 kishilik guruhga yetakchilik qiladi, pedagog esa aniq yo'riq beradi va namuna ko'rsatadi. Ikkinchi daraja – bo'linma sardorligi: o'quvchi ikki hafta davomida vzvod ishlarini tashkil etadi, pedagog maslahatchi va qo'llab-quvvatlovchiga aylanadi. Uchinchi daraja – loyiha yetakchiligi: o'quvchi bir-ikki oy davomida kurs yoki litsey miqyosidagi loyihaga rahbarlik qiladi, pedagog esa faqat maqsad va chegaralarni belgilaydi. Kichik, muvaffaqiyatga erishish mumkin bo'lgan vazifalardan boshlash A.Banduraning shaxsiy muvaffaqiyat tajribasi o'z samaradorligiga ishonchning asosiy manbai ekanligi haqidagi xulosasiga mos keladi [3].

Harbiy muhitda o'quvchiga vakolat berish intizomga xavf tug'dirmaydimi, degan savol tabiiy. Germaniya Qurolli Kuchlarining "ichki yetakchilik" yo'riqnomasida rahbarlarga asosan topshiriq orqali boshqarishdan foydalanish va qo'l ostidagilarning muqobil yechimlarini qabul qilish tavsiya etiladi [4, 37-b.]. Bu tajriba ierarxiya va tashabbuskorlik bir-birini inkor etmasligini ko'rsatadi. Rotatsion sardorlikda ham ustav va xavfsizlik talablari o'zgarmas chegara bo'lib qoladi, ammo shu

Mualliflik huquqi egasi tomonidan ushbu material Creative Commons Attribution 4.0 (CC BY 4.0) litsenziyasi asosida tarqatiladi.

chegara ichida vazifani qanday bajarish yo'lini navbatdagi sardor jamoa bilan maslahatlashib o'zi tanlaydi.

Texnologiyaning ikkinchi muhim elementi – "soya sardor" amaliyoti. Har bir sardorga keyingi navbatdagi o'quvchi o'rinbosar sifatida biriktiriladi. U joriy sardor faoliyatini kuzatib, o'z navbatiga tayyorlanadi va muddat yakunidagi tahlilda tengdoshi faoliyatiga xolis baho beradi. D.DeRyu va S.Eshford ko'rsatganidek, lider identikligi shaxsning yetakchilik rolini da'vo qilishi va guruhning uni tan olishi orqali shakllanadi [5]. "Soya sardor" va tengdoshlar bahosi aynan shu e'tirofni tizimli shaklga keltiradi.

Uchinchi element – debrifing. Har bir sardorlik muddati vzvod miqyosida o'tkaziladigan 20–25 daqiqalik tahliliy muhokama bilan yakunlanadi. Debrifing to'rt qadamda o'tkaziladi: "Nima bo'ldi?", "Nima yaxshi bo'ldi va nima uchun?", "Nimani boshqacha qilish mumkin edi?", "Keyingi safar nima qilaman?". Bu tartib J.Hetti va X.Timperlining samarali fikr-mulohaza maqsad, joriy holat va keyingi qadam haqidagi savollarga javob berishi kerakligi haqidagi xulosasiga asoslanadi [6]. Pedagog o'z bahosini oxirida, o'quvchilar fikri bildirilgandan keyin beradi va tanqidning shaxsga emas, harakatga qaratilishini nazorat qiladi. Debrifing natijalari "Sardor kartasi"da qayd etilib, o'quvchining "lider portfoliosi"ga qo'shiladi. Shu tariqa har bir yetakchilik tajribasi tajribaviy o'qitish sikli – aniq tajriba, refleksiv kuzatish, tushuncha hosil qilish va yangi usulni sinash orqali o'sish manbaiga aylanadi [7].

Rotatsion sardorlik doimiy sardorlar institutini bekor qilmaydi: tajribali sardorlar muvofiqlashtiruvchi va murabbiy vazifasini bajarishda davom etadi. Biroq kundalik yetakchilik tajribasi barcha o'quvchilarga ochiq bo'ladi. Texnologiyani joriy etishda quyidagi shartlarga rioya qilish muhim: rotatsiya jadvali semestr davomida har bir o'quvchiga kamida ikki marta birinchi va kamida bir marta ikkinchi darajadagi vazifani ta'minlashi; harbiy tarbiyachi navbatdagi sardorning ustav va xavfsizlik talablarini buzmaydigan qarorlarini bekor qilmasligi; tortinchoq o'quvchilar uchun "soya sardor" bosqichini uzaytirish va ularga avval kichik guruhda yetakchilik qilish imkonini berish; pedagog va tarbiyachilarni debrifing o'tkazishga oldindan tayyorlash.

Xulosa qilib aytganda, rotatsion sardorlik texnologiyasi harbiy-akademik muhitning ierarxik tuzilishini liderlik tarbiyasiga to'siq emas, balki vakolatni bosqichma-bosqich kengaytirish resursi sifatida qo'llash imkonini beradi. U liderlik tajribasini barcha o'quvchilar o'rtasida taqsimlaydi, har bir tajribani refleksiv tahlil bilan yakunlaydi va o'quvchilarda liderlik kompetensiyasining kommunikativ-tashkilotchilik, irodaviy-mas'uliyatli va refleksiv-baholovchi komponentlarini rivojlantirishga xizmat qiladi. Texnologiya samaradorligini pedagogik tajriba-sinov orqali tekshirish tadqiqotning keyingi bosqichi vazifasi hisoblanadi.

FOYDALANILGAN ADABIYOTLAR

1. O'zbekiston Respublikasi Prezidentining 2019-yil 28-iyundagi "O'smirlarni harbiy-vatanparvarlik ruhida tarbiyalash hamda O'zbekiston Respublikasi Qurolli Kuchlari va davlat xizmati uchun kadrlar zaxirasini tayyorlash tizimini takomillashtirishga oid qo'shimcha chora-tadbirlar to'g'risida"gi PQ-4375-son Qarori // Qonunchilik ma'lumotlari milliy bazasi (lex.uz).
2. Hersey P., Blanchard K.H. Life cycle theory of leadership // Training and Development Journal. – 1969. – Vol. 23, №5. – P. 26–34.
3. Bandura A. Self-efficacy: Toward a unifying theory of behavioral change // Psychological Review. – 1977. – Vol. 84, №2. – P. 191–215.
4. Innere Führung. Selbstverständnis und Führungskultur der Bundeswehr: A-2600/1. – Bonn: Bundesministerium der Verteidigung. – URL:

Mualliflik huquqi egasi tomonidan ushbu material Creative Commons Attribution 4.0 (CC BY 4.0) litsenziyasi asosida tarqatiladi.

https://www.bundeswehr.de/resource/blob/5361386/61cca4d2451734a38f93ce8ab1cdb5de/00-vorschrift-innere-fuehrung-data.pdf (murojaat sanasi: 13.10.2026).

5. DeRue D.S., Ashford S.J. Who will lead and who will follow? A social process of leadership identity construction in organizations // Academy of Management Review. – 2010. – Vol. 35, №4. – P. 627–647.

6. Hattie J., Timperley H. The power of feedback // Review of Educational Research. – 2007. – Vol. 77, №1. – P. 81–112.

7. Kolb A.Y., Kolb D.A. Learning styles and learning spaces: Enhancing experiential learning in higher education // Academy of Management Learning & Education. – 2005. – Vol. 4, №2. – P. 193–212.

Mualliflik huquqi egasi tomonidan ushbu material Creative Commons Attribution 4.0 (CC BY 4.0) litsenziyasi asosida tarqatiladi.